

# GOBIERNO DEL DISTRITO DE COLUMBIA



## PÓSTER SOBRE SALARIO MÍNIMO

(ESTE RESUMEN DEBE UBICARSE EN UN LUGAR VISIBLE PARA QUE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO)

LA “LEY REVISADA SOBRE SALARIO MÍNIMO DE 2004” ESTABLECE QUE LOS EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA PRIVADA DEL DISTRITO DE COLUMBIA PERCIBAN COMO MÍNIMO:

**UN SALARIO MÍNIMO DE: \$7.00 POR HORA**

(Los empleadores podrán abonar el Mínimo Federal durante los primeros 90 días del empleo)

**PAGO POR HORAS EXTRA:** Luego de 40 horas de trabajo a la semana a una tasa mínima equivalente a una vez y media la tasa de pago regular que el empleado recibe.

### EXCEPCIONES AL SALARIO MÍNIMO

La disposición sobre el salario mínimo no se aplica en los casos en que otras leyes o normas establecen tasas de salario mínimo para los siguientes casos:

1. Los empleados discapacitados pueden recibir un salario menor sólo cuando el empleador posea una autorización emitida por el Departamento de Trabajo de EE.UU.
2. Las personas empleadas en virtud de la Ley de Inversión en Fuerza de Trabajo (WIA) recibirán el pago que se establece en dicha Ley.
3. Las personas empleadas en virtud de la Ley de Empleo Juvenil (YEA) recibirán el pago que se establece en dicha Ley.
4. Las personas empleadas en virtud de la Ley sobre Estadounidenses Mayores (OAA) recibirán el pago que se establece en dicha Ley.
5. Aprendices adultos: Las personas recién contratadas de 18 años o mayores pueden recibir el pago mínimo que establece el gobierno de los Estados Unidos.
6. Los estudiantes empleados por instituciones de educación superior pueden recibir el pago mínimo que establece el gobierno de los EE.UU.
7. Las personas menores de 18 años pueden recibir el pago mínimo que establece el gobierno de los Estados Unidos.
8. La disposición sobre salario mínimo no se aplica respecto de:
  - (a) empleados de buena fe en puestos ejecutivos, administrativos, profesionales o vendedores externos, o
  - (b) personas cuyo trabajo consiste en la entrega de diarios a domicilio.

### EXCEPCIONES A LAS HORAS EXTRA

La disposición sobre horas extra no se aplicará respecto de:

1. empleados ejecutivos, administrativos, profesionales o vendedores externos de buena fe;
2. un trabajador doméstico privado que vive en la casa del empleador o un acompañante de ancianos o enfermos en la casa del empleador.
3. empleados de un establecimiento minorista o de servicios cuya tasa regular de pago excede una vez o una vez y media la tasa mínima por hora aplicable según la Ley y más de la mitad del sueldo del empleado de un período representativo (no menor a un mes) representa comisiones sobre bienes o servicios;
4. marinos, ferroviarios, celadores de estacionamientos o garajes o empleados de envío de diarios a domicilio;
5. empleados de una empresa de transporte aéreo que intercambian días de trabajo con otro empleado con el objeto principal de utilizar los beneficios de viajes aéreos disponibles para estos empleados.
6. vendedores, encargados de repuestos o mecánicos que se dedican principalmente a la venta o servicios de automóviles, tráileres o camiones, si fueran empleados de un establecimiento no fabricante que se dedica principalmente a la venta de estos vehículos a los compradores finales;
7. personas para lavado de automóviles contratadas por un empleador cuyo volumen anual de ventas en dólares deriva, en más del 50%, del lavado de automóviles y; para empleados cuyo empleo excede de 160 horas durante un período de cuatro semanas laborales consecutivas, el empleado recibe el salario a una tasa de una vez o una vez y media o más la tasa regular según la cual se lo contrató.

**Las personas que no tienen derecho a percibir el pago por horas extra según la ley del Distrito, pueden tener derecho en virtud de la ley Federal. Para obtener más información, comuníquese con el Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Salarios y Horarios Laborales.**

**PROPINAS:** Los empleadores pueden abonar una tasa de servicio de \$2.77 por hora para los empleados que reciben propinas. Si las propinas que el empleado recibe por hora (promedio semanal) más el salario por hora no equivalen al salario mínimo, el empleador deberá pagar la diferencia.

**UNIFORMES:** Los empleadores deben pagar el costo de compra, mantenimiento y limpieza de los uniformes y la vestimenta de seguridad que requiere el empleador o la ley O deberá pagar a los empleados 15 centavos por hora adicionales al salario mínimo (máximo requerido es \$6 por semana) para los uniformes de lavado. Cuando el empleador compra y el empleado mantiene los uniformes de lavado, el pago adicional es 10 centavos por hora. Cuando el empleador limpia y mantiene el uniforme, pero el empleado lo compra, el pago adicional es 8 centavos por hora.

**COMIDAS:** Los empleadores pueden deducir hasta \$2.12 por cada comida que brindan. Por cuatro horas o menos de trabajo, se permite la deducción de un máximo de una comida. Por más de cuatro horas de trabajo, se permite la deducción de un máximo de dos comidas. Para los empleados que viven en el lugar de trabajo, se permite la deducción de un máximo de \$6.36 diariamente.

**OTRAS DISPOSICIONES:** El empleador debe salarios adicionales por jornada cortada, viáticos y herramientas. Se pueden efectuar otras deducciones en concepto de alojamiento que brinda el empleador.

**DEDUCCIONES:** Los empleadores no podrán efectuar deducción alguna, con excepción de las que se autorizan por ley o por orden judicial, que implique una reducción del salario por debajo del límite que establece la Ley. Con cada cheque de pago, se debe entregar un informe detallado del salario donde se especifiquen todas las deducciones realizadas.

**REGISTROS:** Todos los empleados deberán llevar y conservar, como mínimo durante tres (3) años, registros de tiempo y nóminas de cada uno de los empleados y todos los registros detallados que establezca la Ley.

### OTRAS LEYES DE LA OFICINA DE SALARIOS Y HORARIOS LABORALES

**LEY SOBRE PAGO Y COBRO DE SALARIOS:** Los empleadores pagarán a sus empleados todos los salarios que le correspondan como mínimo dos veces durante cada mes calendario, en días de pago regulares que el empleador fije por adelantado. Sin embargo, no pueden transcurrir más de diez (10) días laborales entre el fin del período de pago cubierto y el día regular de pago. Cuando un empleador despide a un empleado, el empleador pagará el salario del empleado a más tardar el día laboral posterior al despido. Sin embargo, si un empleado renuncia, el empleador pagará el salario del empleado el próximo día de pago regular o dentro de siete días contados a partir de la fecha de la renuncia, lo que suceda primero.

**LEY SOBRE EMBARGO DE SALARIOS:** Ningún empleador podrá embargar el salario de un empleado salvo que exista una orden judicial.

**LEY SOBRE ASIENTOS:** Los empleadores deben proporcionar asientos para uso de los empleados cuando éstos no trabajen activamente.

### CUMPLIMIENTO Y PENALIDADES

El Gobierno del Distrito de Columbia puede cobrar salarios anteriores, administrativamente o por una orden judicial, para los empleados que no han percibido los pagos según estas leyes. Las violaciones pueden implicar una acción civil o penal. El empleador que viola estas leyes será pasible de sanciones civiles de hasta \$300 por el primer delito y hasta \$500 por las violaciones posteriores. Asimismo, el empleado que a sabiendas viole estas leyes, según una condena judicial, será pasible de multas de hasta \$10,000 o pena privativa de la libertad.

**NO SE PODRÁ DESPEDIR A LOS EMPLEADOS CON MOTIVO DE HABER ENTABLADO UNA DEMANDA O POR PARTICIPAR EN ALGÚN PROCEDIMIENTO.**